

---

# De vormingsinspanningen in Vlaamse bedrijven belicht. Een analyse op basis van geregionaliseerde sociale balansgegevens

---

*In het PACT 2020 werden door de Vlaamse overheid en sociale partners een aantal concrete doelstellingen vastgelegd voor de realisatie van 'Vlaanderen in Actie', het toekomstproject voor Vlaanderen. Wat de arbeidsmarkt betreft, zijn er doelstellingen geformuleerd rond werkzaamheid, werkbaarheid en talent. Een ervan heeft betrekking op de opleidingsinspanningen in de bedrijven: "In 2020 zullen meer bedrijven en sectoren een strategisch competentiebeleid voeren." De sociale balans is een van de weinige bronnen die in het kader van deze doelstelling een jaarlijkse opvolging toelaat. Met de sociale balans beschikken we over informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen. Op basis van een koppeling met RSZ-gegevens konden we de sociale balansen ook regionaliseren, zodat we eveneens schattingen voor Vlaanderen krijgen. In dit artikel presenteren we de resultaten van deze oefening en brengen we de vormingsinspanningen in Vlaamse bedrijven in kaart aan de hand van geregionaliseerde sociale balansgegevens.*

België worden neergelegd. Deze bron heeft als voordeel dat de gegevens jaarlijks verzameld worden bij een omvangrijke groep van bedrijven (zie verder). Dit laat toe om evoluties in de tijd en voor specifieke deelgroepen (bijvoorbeeld sectoren) te analyseren.

Toch heeft de sociale balans ook een aantal beperkingen en moeten we enkele kanttekeningen plaatsen bij het gebruik en de interpretatie van de gegevens. Vanuit het Steunpunt WSE wezen we er eerder al op dat de kwaliteit van de ruwe sociale balansgegevens vaak ondermaats is en dat kwaliteitscontroles aangewezen zijn (Vanderbiesen & Djait, 2009). Bovendien is er geen controle op de responsgraad, zodat de populatie kan evolueren doorheen de tijd, wat eveneens de resultaten kan beïnvloeden.

## De sociale balans als meetinstrument

Om de opleidingsinspanningen in de ondernemingen te analyseren kan een beroep worden gedaan op de bedrijfsgegevens uit de sociale balansen die bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van

Meer recent heeft ook de Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' (ECWG, 2013) een aantal problemen aan het licht gebracht door de gegevens uit de sociale balans naast die van de Continuing Vocational Training Survey (CVTS) te plaatsen. De CVTS is een vijfjaarlijkse en

Europees geharmoniseerde survey die peilt naar de vormingsinspanningen bij ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële diensten. In het artikel van Vanderbiesen en Herremans (2014) elders in deze katern worden onder andere CVTS-gegevens gebruikt om de vormingsinspanningen in België en Vlaanderen in een Europees perspectief te plaatsen.

Hoewel beide bronnen vergelijkbare concepten hanteren voor het meten van vormingsinspanningen, worden toch zeer uiteenlopende resultaten opgemeten, waarbij CVTS in het algemeen hogere scores laat optekenen dan de sociale balans. Dit kan gedeeltelijk verklaard worden doordat de populatie in beide bronnen verschilt, al blijft de discrepantie ook bestaan indien gelijkaardige populaties afgebakend worden. Bovendien blijkt uit een koppeling van de sociale balans en CVTS op bedrijfsniveau dat ook de individuele resultaten sterk kunnen afwijken (ECWG, 2013). De voornaamste conclusie van de expertengroep is dat er een sterke onderrapportering is van de formele vormingsrubrieken in de sociale balans en met name vooral bij het invullen van de opleidingskosten. Een van de problemen die aangehaald worden, is de moeilijkheid die bedrijven ondervinden om de verschillende opleidingscategorieën (formele en informele opleiding) op een correcte manier te onderscheiden.

Een laatste aandachtspunt is dat de sociale balansgegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel, zodat de locatie en de activiteit van de onderneming betrekking hebben op de hoofdzetel. Voor een analyse op niveau van de gewesten dienen we bijgevolg de gegevens te regionaliseren op basis van een hiervoor ontwikkelde ramingsmethode (zie verder).

Ondanks de beperkingen van de sociale balans blijft deze bron toch een belangrijke meerwaarde bieden bij het meten van vormingsinspanningen in de bedrijven. Met de sociale balans beschikken we over informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen. Bovendien is het een van de weinige bronnen die een jaarlijkse opvolging toelaat, zodat een systematische monitoring van doelstellingen of streefcijfers mogelijk wordt. Door een koppeling met RSZ-gegevens kunnen we de resultaten ook verder opdelen en krijgen we schattingen

op niveau van de gewesten en de sectoren. Tegen deze achtergrond willen we nog pleiten voor een ruimer gebruik van de sociale balansgegevens voor statistische doeleinden, in de hoop dat dit de kwaliteit van de gegevens ten goede komt en stimulerend is voor een correcte invulling van de sociale balansen.

## Opleidingsgegevens in de sociale balans

---

In de sociale balans is er informatie beschikbaar over drie vormen van opleiding. De eerste twee hebben betrekking op de voortgezette beroepsopleiding en de derde gaat over de initiële beroepsopleiding. Wij zullen ons in dit artikel enkel focussen op de voortgezette beroepsopleidingen. Het gaat hierbij over de opleidingen die op voorhand gepland werden en die tot doel hebben de kennis van de werknemers te vergroten of hun vaardigheden te verbeteren. De opleiding moet volledig of gedeeltelijk gefinancierd worden door de onderneming. Sinds 2008 wordt er in de sociale balans een opdeling gemaakt tussen formele en informele opleiding.

Onder *formele* opleidingsinitiatieven vallen de door lesgevers gegeven cursussen en stages die gekenmerkt worden door een hoge graad van organisatie door de opleider of opleidingsinstelling. Ze worden georganiseerd in een duidelijk van de werkplek gescheiden lokaal en richten zich tot een groep cursisten. Vaak wordt er een attest uitgedeeld om aan te tonen dat de opleiding gevolgd werd. De *informele* opleiding wordt gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de cursist(en). De tijd, plaats en inhoud worden bepaald door de individuele behoeften van de cursist. De opleidingen houden rechtstreeks verband met het werk en de werkplek.

Op basis van gegevens uit de sociale balans kunnen een aantal indicatoren rond voortgezette beroepsopleidingen berekend worden. De bron bevat informatie over het aantal betrokken werknemers voor wie tijdens het boekjaar opleiding werd georganiseerd, het aantal gevolgde opleidingsuren en de aan de opleiding verbonden kosten voor de onderneming. Al deze gegevens zijn beschikbaar voor formele en informele opleidingen afzonderlijk. De financiële

opleidingsindicatoren zullen omwille van methodologische redenen niet aan bod komen in dit artikel.<sup>1</sup>

## De analysebestanden

We beschikken over sociale balansgegevens voor de jaren 2010 tot 2012. Vanaf 2010 worden er door de Balanscentrale een aantal correcties doorgevoerd, waardoor de data nog moeilijk te vergelijken zijn met deze van voorgaande jaren. Het laatst beschikbare jaar is momenteel 2012. Met het oog

op het bekomen van zo betrouwbaar en coherent mogelijke gegevens worden een aantal restricties doorgevoerd.<sup>2</sup> Zo worden enkel de sociale balansen weerhouden die opgenomen zijn in de jaarstatistieken van de Balanscentrale, ze moeten een boekjaar van twaalf maanden omvatten en het moet gaan over sociale balansen van ondernemingen die personeel in dienst hebben.<sup>3</sup> In 2012 beantwoordden in België de sociale balansen van 142 200 ondernemingen aan deze voorwaarden (op een totaal van 160 800 ingediende sociale balansen), die samen ruim 2,7 miljoen werknemers registreerden.

Tabel 1.

Aantal bedrijven (totaal) en aantal werknemers bij RSZ en in het analysebestand van de sociale balans, naar sector (Nace-sectie); dekkingsgraden ten opzichte van RSZ (België; 2012)

	Sociale balans (n)	RSZ (n)	Dekking (%)
<b>BEDRIJVEN</b>	<b>142 200</b>	<b>225 500</b>	<b>63,1</b>
<b>WERKNEMERS</b>	<b>2 741 000</b>	<b>3 836 800</b>	<b>71,4</b>
<b>Opgesplitst naar Nace-sectie</b>			
A Landbouw, bosbouw en visserij	13 800	22 100	62,3
B Winning van delfstoffen	2 900	3 000	96,6
C Industrie		502 900	95,0
D-E Energie, water en afvalbeheer	45 300	49 400	91,7
F Bouwnijverheid	197 600	220 100	89,8
G Handel en reparaties	458 400	495 300	92,5
H Vervoer en opslag	204 200	215 600	94,7
I Horeca	98 900	121 400	81,5
J Informatie en communicatie	87 600	93 500	93,7
K Financiële activiteiten en verzekeringen	125 200	130 800	95,7
L Exploitatie van en handel in onroerend goed	15 200	20 300	74,9
M Vrije beroepen en wetenschappelijke activiteiten	121 200	143 000	84,8
N Administratieve en ondersteunende diensten	344 800	349 200	98,7
O Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	11 700	392 000	3,0
P Onderwijs	26 700	389 000	6,9
Q Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten	444 700	550 800	80,7
R-S Kunst, recreatie, overige diensten	65 100	132 500	49,1
T/U Huishoudens/Extraterritoriale	45	6 000	0,8

**Noten:**

- Een aantal sectoren worden niet opgenomen bij de sectorale analyses: Nace-secties O (Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen), P (Onderwijs), T (Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik) en U (Extraterritoriale organisaties en lichamen) worden niet opgenomen omwille van een te lage dekkingsgraad. Nace-sectie B (Winning van delfstoffen) wordt niet opgenomen omwille van een te klein aantal bedrijven.
- De tewerkstelling in beide bestanden werd verdeeld volgens de economische activiteit (Nace-sectie) op vestigingsniveau. Hiervoor werden de sociale balansgegevens per bedrijf gekoppeld aan RSZ-gegevens en proportioneel verdeeld conform de spreiding van de tewerkstelling bij RSZ.

**Bron:** WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

In tabel 1 brengen de we representativiteit van de bedrijven en de werknemers in de sociale balans in kaart. Op basis van een dekkinggraad geven we aan hoeveel procent van de bedrijven of werknemers bij RSZ ook vertegenwoordigd zijn in de bedrijfs- en werknemerspopulatie van de sociale balansen die we analyseren. We stellen vast dat we 63,1% van alle ondernemingen terugvinden in het analysebestand van de sociale balans van 2012. Niet alle ondernemingen komen immers in aanmerking om een sociale balans in te dienen. Het gaat hierbij over vzw's, stichtingen, privaatrechtelijke rechtspersonen met minder dan twintig werknemers en handelaars als natuurlijke personen (ECWG, 2013). Bij de werknemers kunnen we spreken over een dekking van 71,4%. Deze dekkinggraad is hoger dan bij de bedrijven omdat vooral kleine ondernemingen ondervertegenwoordigd zijn in de sociale balans.

Verder nemen we in tabel 1 ook de verschillende sectoren onder de loep en gaan we na welke sectoren in de sociale balans representatief zijn om verder te analyseren. De sociale balansgegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel, zodat de activiteit van de onderneming betrekking heeft op de hoofdzetel. Op basis van een koppeling op ondernemingsniveau met data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) kunnen we alle sectoren detecteren waarin een bepaald bedrijf actief is. We baseren ons hiervoor op de werkgelegenheidscijfers van de RSZ per onderneming, opgesplitst naar Nace-sector van de verschillende bedrijfsvestigingen van die onderneming. We passen vervolgens een proportionele verdeelsleutel toe om de sociale balansgegevens van een onderneming die actief is in meerdere Nace-sectoren, proportioneel te verdelen over die sectoren, conform de spreiding van haar werknemerspopulatie in de RSZ-data.

Omwille van twee redenen worden een aantal sectoren buiten beschouwing gelaten bij de sectorale analyses (indien de analyses niet op sectorniveau zijn, worden deze wel meegenomen). Enerzijds laten we 'Winning van delfstoffen' buiten beschouwing wegens te kleine aantallen. Anderzijds is de dekkinggraad voor de Nace-secties 'Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen', 'Onderwijs' en 'Huishoudens; extraterritoriale organisaties en lichamen' te laag (respectievelijk

3%, 6,9% en 0,8%) en dus niet representatief voor de totale werknemerspopulatie in de betreffende sectoren. Dit is onder andere te verklaren doordat statutaire ambtenaren niet worden opgenomen in de sociale balans. De sector 'Administratieve en ondersteunende diensten' (Nace-sectie N) noteert met 98,7% de hoogste dekkinggraad.

## **Steeds meer bedrijven bieden opleiding aan**

---

Om te bepalen of een bedrijf een vormingsbedrijf is, moet het betreffende bedrijf aangeven dat werknemers een vorm van formele of informele opleiding hebben gevolgd. Indien er geen deelnemers geregistreerd zijn, worden de bedrijven niet meegeteld als vormingsbedrijf. In 2010 registreerde 11,9% van de ondernemingen in België een vorm van voortgezette opleiding (tabel 2). Het kan hierbij zowel gaan over formele als informele opleidingsinitiatieven, of een combinatie van de twee. In 2011 bleef het aandeel vormingsbedrijven relatief stabiel, maar in 2012 was er een toename van 2,4 procentpunten. Van de 142 200 ondernemingen die we analyseerden, gaf 14,2% aan dat zij in 2012 opleiding verschaffen aan hun werknemers. Wanneer we de opleidingsvormen afzonderlijk bekijken, zien we dat formele opleiding het populairste opleidingsinitiatief is. In 2010 werd formele opleiding in 9,6% van de bedrijven toegepast. In 2011 slook het aandeel naar 9,2% om dan in 2012 te stijgen naar 11%. Bij informele opleidingsinitiatieven steeg het aandeel van 5,5% in 2010 naar 7,1% in 2012. Bedrijven die formele opleiding verstrekken, kunnen eveneens informele opleiding aanbieden. Hierdoor is de som van beide niet gelijk aan het totaal.

De ondernemingsgrootte is een cruciale factor voor het al dan niet aanbieden van opleiding. Terwijl in de grote ondernemingen (200 of meer werknemers) ruim negen op de tien bedrijven opleidingsactiviteiten registreren (94,3% in 2012), is dit in kleine ondernemingen (minder dan 10 werknemers) nog niet een op de tien (7,1% in 2012). De groei van het aandeel vormingsbedrijven in 2012 was verhoudingsgewijs wel het sterkst bij de kleinere bedrijven. Bij de ondernemingen van 1 tot en met 9 werknemers kunnen we in 2012 spreken over een procentuele stijging van 33,4%. In de bedrijven

met 10 tot en met 49 werknemers is de procentuele groei iets minder uitgesproken met 16,6%. Bij de grotere bedrijven (meer dan 50 werknemers) is de stijging eerder gering. Zij leverden in het verleden dan ook al beduidend meer inspanningen op opleidingsvlak dan de kleinere bedrijven.

In wat volgt richten we ons enkel op het Vlaams Gewest. Hoe doet Vlaanderen het op gebied van opleidingsinspanningen? Heeft Vlaanderen de laatste jaren vooruitgang geboekt? Zijn er duidelijke verschillen indien we de ondernemingsgrootte of sector mee in rekening brengen?

**Tabel 2.**

Evolutie van het aantal en aandeel vormingsbedrijven naar opleidingsvorm en ondernemingsgrootte (België; 2010-2012)

	2010	2011	2012
<b>Totaal aantal bedrijven (n)</b>			
Opgenomen in de analyses	136 800	143 600	142 200
Vormingsbedrijven	16 200	16 900	20 100
<b>Aandeel vormingsbedrijven (%)</b>			
Totaal	11,9	11,8	14,2
Opgesplitst naar opleidingsvorm			
Formele opleiding	9,6	9,2	11,0
Informele opleiding	5,5	5,9	7,1
Opgesplitst naar ondernemingsgrootte			
1-9 werknemers	5,4	5,4	7,1
10-49 werknemers	26,9	27,3	31,8
50-199 werknemers	70,4	70,9	75,0
200+ werknemers	93,6	93,5	94,3

**Bron:** WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

**Tabel 3.**

Evolutie van de opleidingsindicatoren (Vlaanderen; 2010-2012)

	Alle bedrijven			Vormingsbedrijven		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
<b>Opleidingsparticipatie</b>	in % van de werknemers					
Formele opleiding	32,4	33,6	36,2	49,9	51,0	53,1
Informele opleiding	19,9	20,6	23,1	30,7	31,3	33,9
<b>Opleidingsuren</b>	in % van de gewerkte uren					
Totaal	1,04	1,08	1,16	1,58	1,63	1,69
Formele opleiding	0,64	0,66	0,71	0,98	1,00	1,03
Informele opleiding	0,40	0,42	0,45	0,61	0,63	0,66
<b>Gemiddelde opleidingsduur</b>	Uren per werknemer (= opleidingsverwachting)			Uren per deelnemer		
Totaal	13,7	14,3	15,3	/	/	/
Formele opleiding	8,4	8,8	9,4	26,0	26,1	25,8
Informele opleiding	5,2	5,5	6,0	26,3	26,7	25,8

**Bron:** WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

## **Toename van de opleidingsinspanningen in Vlaanderen**

Zoals eerder aangegeven, worden de sociale balansgegevens verzameld voor een onderneming in haar geheel. De hoofdzetel is daarbij niet enkel bepalend voor de toekenning van de sector, maar ook van de locatie – of het gewest – waaraan de sociale balansgegevens worden toegewezen. Voor de regionalisering passen we dezelfde methode toe als bij de sectorale verdeling: op basis van een koppeling met RSZ-data worden de sociale balansgegevens van multiregionale ondernemingen proportioneel verdeeld over de gewesten, conform de spreiding van de werkgelegenheid voor die onderneming bij RSZ.

In dit deel kijken we naar een aantal indicatoren om de vormingsinspanningen van de Vlaamse bedrijven in kaart te brengen. Zo bieden de opleidingsparticipatiegraad, de opleidingsuren in percentage van de gewerkte uren en de gemiddelde opleidingsduur per werknemer dan wel per deelnemer aan opleiding heel wat informatie. In tabel 3 berekenen we deze indicatoren enerzijds voor alle bedrijven in Vlaanderen, ongeacht of ze al dan niet opleiding verstrekten in het betreffende boekjaar, en anderzijds voor enkel de vormingsbedrijven, bedrijven die effectief vorming aanboden tijdens het betreffende jaar.

De opleidingsparticipatiegraad wordt bekomen door het aantal opgeleide werknemers te delen door het gemiddeld aantal werknemers tijdens het boekjaar en dit over de bedrijven heen. De deelname aan formele of informele opleiding wordt in de sociale balans afzonderlijk geregistreerd en eenzelfde werknemer kan tijdens een boekjaar zowel hebben deelgenomen aan formele als informele opleiding. Om dubbeltellingen te vermijden, kan de participatiegraad daarom enkel berekend worden voor de opleidingsvormen apart. Zowel bij formele als informele opleiding is er de laatste jaren een duidelijke stijging van het aandeel werknemers dat opleiding volgt. Waar in 2010 32,4% van alle werknemers in Vlaanderen een of meerdere formele opleidingen genoot, verruimde dit aandeel in 2012 tot 36,2%. Voor informele opleidingen liggen de aandelen beduidend lager met 19,9% in 2010 en 23,1% in 2012. Indien we enkel de vormingsbedrijven in beschouwing nemen, ligt

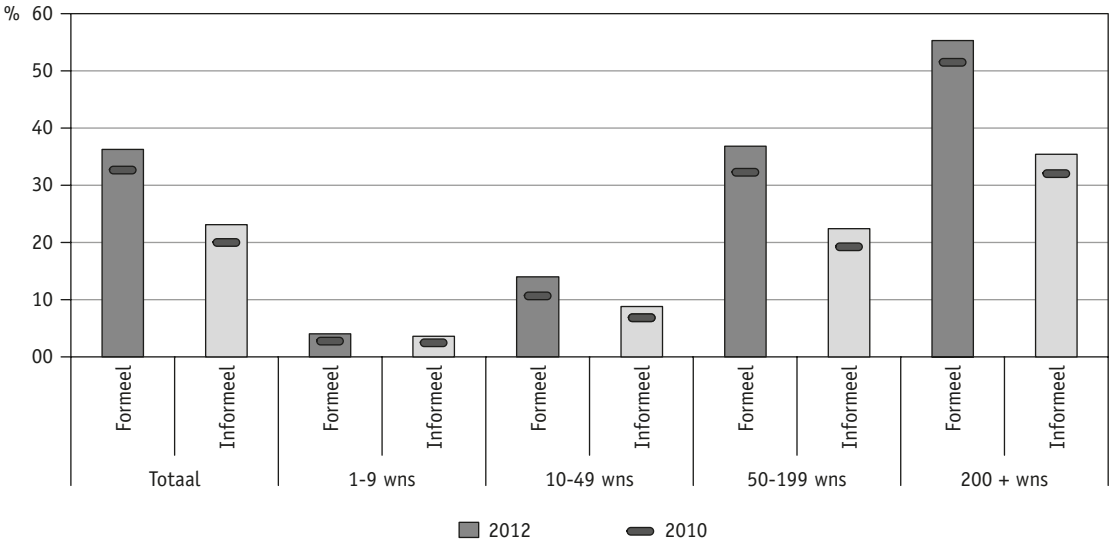
de participatiegraad logischerwijze hoger. In 2012 participeerde in de vormingsbedrijven ruim een op de twee werknemers aan formele opleiding (53,1%) en een op de drie aan informele opleiding (33,9%). Ook hier is er een duidelijke toename ten opzichte van de voorgaande jaren zichtbaar.

De volgende drie indicatoren hebben betrekking op de geregistreerde opleidingsuren in de sociale balans. Als eerste kijken we naar de verhouding van het aantal uren dat in bedrijven aan opleiding wordt besteed, tegenover het totaal aantal gepresteerde uren (opleidingsuren in percentage van de gewerkte uren). Deze indicator drukt met andere woorden uit hoe groot het aandeel van de totale werkduur is dat wordt besteed aan opleiding van werknemers. In 2012 maakte het totaal aantal opleidingsuren 1,16% van de totale werkduur uit. Dit is een stijging ten aanzien van de voorgaande jaren (1,08% in 2011 en 1,04% in 2010). We kunnen de opleidingsuren in percentage van de gewerkte uren ook opsplitsen naar opleidingsvorm. In 2012 ging 0,71% van de gewerkte uren naar formele opleiding en 0,45% naar informele opleiding. Uitgedrukt in uren en minuten betekent dit dat over alle Vlaamse bedrijven heen, op honderd werkuren, 1 uur en 10 minuten aan opleiding werd besteed. Ruim 43 minuten hiervan werden ingenomen door formele opleiding en 27 minuten door informele opleiding. Wanneer we enkel de vormingsbedrijven bekijken, krijgen we opnieuw hogere percentages, aangezien de noemer krimpt en we nog enkel het totaal aantal werkuren in de vormingsbedrijven tellen. In de vormingsbedrijven werd van de honderd werkuren in 2012 gemiddeld genomen 1 uur en 41 minuten aan opleiding besteed (1,69% van het totaal aantal gepresteerde uren), 1 uur en 2 minuten ging naar formele opleiding (1,03%) en de rest naar informele opleidingsinitiatieven. Ook bij vormingsbedrijven zelf zien we dat deze met de jaren steeds meer tijd vrijmaken voor opleiding.

Vervolgens kunnen we het aantal gevolgde opleidingsuren afzetten tegenover het aantal deelnemers. Zowel voor formele als voor informele opleiding bedroeg de gemiddelde opleidingsduur per deelnemer in 2012 25,8 uren. Dit is iets lager dan in de voorgaande jaren en kan verklaard worden door een niet even sterke stijging in de teller en de noemer. Het aantal gevolgde opleidingsuren (teller) nam in 2012 procentueel minder toe dan het aantal

**Figuur 1.**

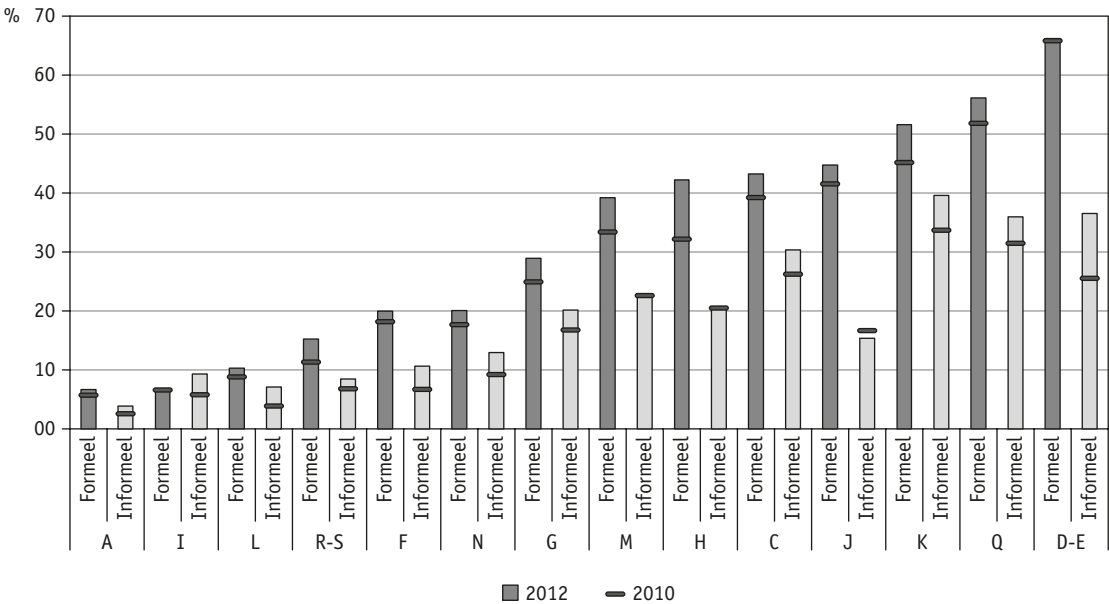
Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar ondernemingsgrootte (Vlaanderen; 2010-2012)



**Bron:** WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

**Figuur 2.**

Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar Nace-sectie (Vlaanderen; 2010-2012)



**Noot:** Voor de betekenis van de Nace-secties zie tabel 1.

**Bron:** WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)



werknemers dat opleiding volgde (noemer), met als gevolg een lichte achteruitgang van de gemiddelde opleidingsduur per deelnemer.

Als laatste indicator is er de opleidingsverwachting, waar gekeken wordt naar het aantal gevolgde opleidingsuren tegenover het gemiddeld aantal werknemers tijdens het boekjaar. In tegenstelling tot de voorgaande indicator kijken we in de noemer niet enkel naar de deelnemers aan opleiding maar naar alle werknemers over alle ondernemingen heen. Deze indicator geeft dus een aanduiding van hoeveel opleiding een werknemer gemiddeld genomen op jaarbasis kan verwachten. Voor een Vlaamse werknemer was dit in 2012 gemiddeld 15,3 uren. Dit is een toename ten opzichte van 2011 (14,3 uren) en 2010 (13,7 uren). Van de 15,3 uren gingen gemiddeld genomen 9,4 uren naar formele opleiding en 6 uren naar informele opleiding. Waar de gemiddelde opleidingsduur per deelnemer hetzelfde was voor formele en informele opleiding, namelijk 25,8 uren, is er hier een duidelijk verschil tussen beide opleidingsvormen. Dit komt doordat de participatiegraad van formele opleiding (36,2%) hoger ligt dan deze van informele opleiding (23,1%).

## **Hoe groter het bedrijf, hoe hoger de kans op opleiding**

Wanneer we de grootte van de bedrijven mee in rekening brengen, beperken we ons tot de participatiegraad voor formele en informele opleiding. Uit figuur 1 blijkt duidelijk dat hoe groter het bedrijf is in personeelsaantal, hoe hoger de kans is dat werknemers opleiding volgen. Bij beide opleidingsvormen stijgt de participatiegraad met de grootte van de onderneming en over de jaren heen. In 2012 beperkte de participatiegraad bij de kleinste bedrijven zich tot amper 4% bij formele opleiding en 3,6% bij informele opleiding. Toch is dit aanzienlijk meer dan in 2010, waar we uitkwamen op respectievelijk 2,7% en 2,1%. De kleinere bedrijven steken enerzijds minder tijd in de opleiding van hun werknemers, anderzijds loopt ook de registratie van opleidingen er minder vlot dan in grotere bedrijven (Delhez, Heuse, & Zimmer, 2012), waardoor het mogelijk om een onderschatting kan gaan. Bij bedrijven met tweehonderd en meer werknemers kreeg ruim de helft van de werknemers formele

opleiding aangeboden (55,3%). Ten opzichte van 2010 is dit een stijging van 3,8 procentpunten. Informele opleiding was iets minder populair (35,4%), maar kende eveneens een toename ten opzichte van twee jaar geleden (+3,7 procentpunten). Formele opleiding wordt in iedere dimensieklasse frequenter aangeboden dan informele opleiding. Bij de kleinste bedrijven is de kloof wel minder uitgesproken, beide opleidingsvormen komen hier nauwelijks aan bod volgens de sociale balans.

## **Welke sectoren nemen het voortouw?**

In tabel 1 brachten de we representativiteit van de werknemers per Nace-sectie in de sociale balans in kaart. Een aantal secties wordt omwille van een te lage dekkingsgraad of een te klein aantal werknemers in dit onderdeel buiten beschouwing gelaten. Het gaat over Nace-sectie B, O, P, T en U. De overige secties zijn in figuur 2 opgenomen met de bijhorende participatiegraden voor het jaar 2010 en 2012. Drie sectoren noteerden in 2012 een opleidingsparticipatie voor formele opleiding boven de 50%. Het gaat over 'Financiële activiteiten en verzekeringen (K)' met 51,6%; 'Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Q)' met 56,2% en 'Energie, water en afvalbeheer (D-E)' met de hoogste participatiegraad, namelijk 66,3%. Twee jaar eerder slaagden enkel de laatste twee sectoren erin om de 50% te overschrijden. In de 'Landbouw, bosbouw en visserij (A)' en de 'Horeca (I)' hadden werknemers de laagste kans om deel te nemen aan formele opleiding volgens de sociale balans (participatiegraad van respectievelijk 6,7% en 6,8%). Ook in 2010 kenden deze sectoren de laagste opleidingsparticipatie. Alle sectoren slaagden erin om de formele opleidingsparticipatiegraad tussen 2010 en 2012 op te krikken.

Voor informele opleiding krijgen we een iets andere rangschikking, maar de sectoren die veel investeren in formele opleiding scoren in het algemeen ook beter op informele opleiding. Een uitzondering hierop is de sector 'Informatie en communicatie (J)'. In deze sector participeerde in 2012 44,8% van de werknemers aan formele opleiding, terwijl informele opleiding opvallend veel minder aandacht kreeg met een participatiegraad van 15,4%. Ook bij de informele opleiding is er een duidelijke stijging over de jaren heen. Enkel in de sectoren 'Vervoer



en opslag (H)' en 'Informatie en communicatie (J)' daalden de kansen om een informele opleiding te volgen tussen 2010 en 2012.

Werknemers hebben in nagenoeg alle sectoren een hogere kans om in aanraking te komen met formele opleiding dan met een informeel opleidingsinitiatief. Dit was in 2010 al het geval en deze tendens zette zich door in 2012. Een buitenbeetje hierin is de 'Horeca (I)'. De kans op het volgen van opleiding bleef beperkt in deze sector en lag in 2012 voor informele opleiding (9,3%) beduidend hoger dan voor formele opleiding (6,8%).

## Besluit

Om de omslag naar een lerende samenleving te realiseren, is een versterking van de opleidingsinspanningen in bedrijven en sectoren aangewezen. Met de WSE-raming van de opleidingsinspanningen op basis van de sociale balansen van ondernemingen hebben we een instrument in handen om deze opleidingsinspanningen ook op Vlaams niveau in kaart te brengen en op te volgen. Uit de analyse blijkt dat steeds meer bedrijven voortgezette opleiding aanbieden en dat hiermee steeds meer werknemers bereikt worden. In Vlaanderen steeg de participatiegraad voor formele opleiding van 32,4% in 2010 naar 36,2% in 2012 en voor informele opleiding van 19,9% naar 23,1%. Nagenoeg alle sectoren kenden een stijging voor beide vormingsinitiatieven.

Indien we de ondernemingsgrootte mee in rekening nemen, stellen we in navolging van heel wat andere studies vast dat voornamelijk de grotere bedrijven opleidingsgericht zijn. In de grootste dimensieklasse noteerden we het hoogste aandeel vormingsbedrijven en de hoogste participatiegraden. Ook op sectoraal vlak is er veel differentiatie. De sector 'Energie, water en afvalbeheer' steekt er bovenuit, terwijl de 'Horeca' en 'Landbouw, bosbouw en visserij' volgens de sociale balansgegevens nauwelijks investeren in opleiding. Deze vaststellingen tonen aan dat er zeker nog marge is voor het verder opkrikken van de opleidingsinspanningen, maar dat de groei toch voornamelijk bij de kleinere

ondernemingen en een aantal specifieke sectoren dient gezocht te worden. Dit suggereert dat gerichte stimulansen vanuit het beleid voor deze deelgroepen aangewezen zijn.

*Michelle Sourbron*

*Wim Herremans*

*Steunpunt WSE*

## Noten

1. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Nationale Bank van België en het Steunpunt WSE plegen momenteel nog overleg over een verbeterde methodologie voor het berekenen van de financiële opleidingsindicatoren. Dit overleg wordt wellicht in het najaar afgerond, zodat we op dat moment met nieuwe en onderling geharmoniseerde cijfers naar buiten kunnen komen.
2. De huidige methodologie verschilt op een aantal punten van voorgaande analyses die het Steunpunt WSE uitvoerde (Vanderbiesen & Djait, 2009). We sluiten enerzijds geen specifieke activiteitstakken meer uit en voeren anderzijds geen eigen kwaliteitscontroles meer door, omdat dit vanaf 2010 door de Balanscentrale zelf gebeurt (bijvoorbeeld coherentie met de jaarrekening en controle van extreme waarden).
3. Het gemiddeld aantal voltijds equivalente werknemers tijdens het boekjaar (code 1003) moet groter dan 0 zijn, in de oude methodologie was dit groter dan of gelijk aan 1.

## Bibliografie

- Delhez, P., Heuse, P., & Zimmer, H. (2012). De sociale balans 2011. *Economisch Tijdschrift van de Nationale Bank*, december 2012. 105-127. Brussel: NBB.
- EGCW. (2013). *Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen. Verslag aan de Regering*. Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid'.
- Vanderbiesen, W., & Djait, F. (2009). *De meting van opleidingsinspanningen. Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel* (WSE Report 9-2009). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vanderbiesen, W., & Herremans, W. (2014). België: land van permanente vorming? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 70-79. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.